Canada Industrial Relations Board Conseil canadien des relations industrielles

C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4e étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

Motifs de décision

Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale,

requérante,

et

Servisair inc.,

intimée,

et

Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada);

Conseil canadien des Teamsters,

agents négociateurs.

Dossier du Conseil : 29687-C

Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale,

requérante,

et

Servisair inc.,

intimée,

et

Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada);

Conseil canadien des Teamsters,

agents négociateurs.

Dossier du Conseil : 29688-C

Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale,

requérante,

et

Servisair inc.;

Servisair Deicing Services inc.,

intimées,

et

Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada);

Conseil canadien des Teamsters,

intervenants,

et

Teamsters/Québec, Local 931,

partie intéressée.

Dossier du Conseil : 29959-C
Référence neutre : 2013 CCRI **692**
Le 26 juillet 2013

Le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) se composait de M[e] Elizabeth MacPherson, Présidente, siégeant seule en vertu du paragraphe 14(3) du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*).

Procureurs inscrits au dossier

M[e] Amanda Pask, procureure pour l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale;

M[e] Richard Coutu, procureur pour Servisair inc.;

M[e] Anthony F. Dale, procureur pour le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada);

M[e] Stéphane Lacoste, procureur pour le Conseil canadien des Teamsters;

M[e] Pierre-André Blanchard, procureur pour Teamsters/Québec, Local 931.

I. Nature de la demande

[1] En janvier 2013, le Conseil a déclaré que la vente des Services aéroportuaires Handlex inc. (Handlex) à Servisair inc., le ou vers le 13 juin 2012, constituait une vente d'entreprise au sens de l'article 44 du *Code*. Par suite de la vente, les employés des deux entreprises étaient regroupés en un seul groupe.

[2] À Vancouver (Colombie-Britannique), les agents négociateurs visés par la vente d'entreprise, soit l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale (l'AIMTA) et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), se sont entendus sur la création de deux unités de négociation distinctes en fonction de la nature du travail exécuté ainsi que sur la portée de chacune de ces unités de négociation.

[3] À Toronto (Ontario) et à Montréal (Québec), un certain nombre d'agents négociateurs représentaient des employés visés par la vente d'entreprise. En plus de l'AIMTA et de TCA-Canada, le Conseil canadien des Teamsters (le CCT) et l'Union des employés du transport local et industries diverses, section locale 931 (Teamsters/Québec, Local 931), possédaient des droits de représentation à l'égard de certains de ces employés. Le Conseil a déterminé qu'il y avait lieu, en vertu des articles 45 et 18.1 du *Code*, de procéder à une révision de la structure actuelle des unités de négociation à Toronto (dossier du Conseil n[o] 29687-C) et à Montréal (dossier du Conseil n[o] 29688-C).

[4] Conformément au paragraphe 18.1(2) du *Code*, le Conseil a donné du temps aux parties visées par la vente d'entreprise pour qu'elles tentent de parvenir à une entente relativement à la portée de l'unité ou des unités habiles à négocier collectivement dans chaque lieu de travail. Les parties n'ont pas réussi à s'entendre et se sont vu demander de faire parvenir au Conseil des observations écrites à ce sujet. Après avoir examiné les observations écrites de chacune des parties, le Conseil a demandé à l'AIMTA et à Servisair de lui fournir des renseignements supplémentaires. L'information demandée a été communiquée au Conseil ainsi qu'à toutes les parties, et seul TCA-Canada a présenté des commentaires. Les parties ont été avisées que l'étape des actes de procédure pour ces deux dossiers avait pris fin le 24 juin 2013.

[5] Dans l'intervalle, Servisair a créé une nouvelle division, Servisair Deicing Services inc. (SDS). SDS s'occupe actuellement des activités de dégivrage à l'aéroport Pearson à Toronto et à l'aéroport de Winnipeg. Le Conseil a été informé du fait que SDS avait l'intention de chercher à obtenir des contrats avec d'autres aéroports. Le 22 avril 2013, l'AIMTA a présenté une demande en vertu de l'article 35 du *Code*, afin d'obtenir une déclaration selon laquelle Servisair et SDS constituent un employeur unique aux fins des relations du travail (dossier du Conseil n° 29959-C). TCA-Canada et le CCT ont demandé et obtenu la qualité d'intervenant dans la présente affaire. La réception de la réplique de la requérante le 10 juin 2013 a marqué la fin de l'étape des actes de procédure, et les parties ont été informées que l'affaire était soumise au Conseil à des fins d'examen le 24 juin 2013.

[6] Ayant pris connaissance de toutes les observations écrites détaillées et complètes des parties relativement aux trois dossiers, le Conseil est convaincu qu'il n'est pas nécessaire de tenir une audience, et il exerce donc le pouvoir discrétionnaire que lui confère l'article 16.1 du *Code* de ne pas tenir d'audience.

II. Contexte et faits

[7] Servisair est l'une des diverses entreprises de services d'escale pour les aéronefs dans le monde entier qui composent l'entreprise Derichebourg S.A., incorporée en France. Elle fournit une gamme de services à un certain nombre d'aéroports canadiens, comme les services d'escale, les services liés au fret, les services aux passagers à l'aéroport, les services liés à l'infrastructure aéroportuaire, le ravitaillement et l'entretien de l'équipement de piste. Comme il a été mentionné

ci-dessus, SDS a été créée récemment en tant que filiale en propriété exclusive spécialisée dans la prestation de services de dégivrage. À Toronto, les agents affectés aux tâches de dégivrage travaillent maintenant pour SDS plutôt que pour Servisair, mais ils sont toujours membres de l'AIMTA.

[8] Avant juin 2012, Handlex était une filiale de Transat A.T. inc. qui fournissait des services au sol à l'aéroport, notamment des services d'accueil et d'enregistrement des passagers, de manutention des bagages et du fret ainsi que de nettoyage des aéronefs, de même que des services de piste, aux aéroports internationaux de Montréal, de Toronto et de Vancouver. Servisair et Transat A.T. inc. ont conclu une entente pour la vente de Handlex à Servisair en mai 2012, et la transaction s'est faite le 13 juin 2012. La main-d'oeuvre des deux entreprises est fusionnée depuis le 1er décembre 2012.

[9] Tel qu'il est indiqué ci-dessus, les parties se sont entendues sur une nouvelle structure d'unités de négociation à Vancouver et, en janvier 2013, le Conseil a accrédité TCA-Canada pour représenter une unité composée d'agents du service aux passagers à l'aéroport international de Vancouver (appelée l'unité « services aux passagers »; ordonnance du Conseil nº 10349-U) et l'AIMTA pour représenter une unité composée de préposés au nettoyage d'aéronefs, d'agents du service d'escale et de mécaniciens (appelée l'unité « services aux aéronefs et prestation de services au sol »; ordonnance du Conseil nº 10352-U).

[10] La situation est un peu plus complexe aux aéroports de Montréal et de Toronto, car la vente d'entreprise a une incidence sur un plus grand nombre d'unités de négociation et d'agents négociateurs à ces lieux de travail. En tout, quelque 1 747 employés, qui sont tous visés par l'une des sept ordonnances d'accréditation, sont touchés par la vente. Le résumé qui suit décrit les structures d'unités de négociation qui étaient en place à ces aéroports immédiatement avant la vente de juin 2012.

A. TORONTO

1. Servisair

[11] Ordonnance nº 6271-U, rendue le 20 juillet 1993 en faveur de l'AIMTA, visant une unité composée de :

« tous les employés de la Société de Services Hudson Général (Aviation) Inc. travaillant à l'aéroport international de Toronto, **à l'exclusion** des superviseurs et du directeur général. »

(Remarque : La Société de Services Hudson Général (Aviation) a par la suite été acquise par Servisair.)

- L'unité compte environ 533 employés, y compris les agents du programme d'assistance aux clients de l'aéroport (PACA).
- La convention collective a expiré le 30 juin 2012.

2. Handlex

[12] Ordonnance n° 7162-U, rendue le 3 avril 1997 en faveur de TCA-Canada, visant une unité composée de :

« tous les préposés du service cabine de Services Haycot Inc. dans la province de l'Ontario, **à l'exclusion** des superviseurs et de ceux de rang supérieur à superviseur. »

(Remarque : Services Haycot Inc. a été acquise par Air Transat A.T. inc., et cette unité a fini par faire partie de Handlex.)

- L'unité compte environ 65 préposés au service cabine (préposés au nettoyage d'aéronefs).
- La convention collective expire le 28 février 2014.

[13] Ordonnance n° 7672-U, rendue le 8 octobre 1999 en faveur de TCA-Canada, visant une unité composée de :

« [t]ous les agents du service aux passagers de Air Transat A.T. Inc. dans la province de l'Ontario, **à l'exclusion** des superviseurs, de ceux de rang supérieur aux superviseurs, ainsi que de ceux déjà visés par une ordonnance d'accréditation antérieure. »

(Remarque : Cette unité faisait partie de Handlex.)

- L'unité compte environ 154 employés.
- La convention collective expire le 28 février 2014.

[14] Ordonnance n° 8803-U, rendue le 24 mars 2005 en faveur du CCT, visant une unité composée de :

« tous les employés de Services aéroportuaires Handlex Inc. affectés à l'aire de trafic à l'aéroport international de Montréal (Mirabel et Dorval) et à l'aéroport international Pearson de Toronto et travaillant comme préposé d'escale/ bagagiste, chef bagagiste et mécanicien. »

- Environ 170 employés à Toronto.
- La convention collective expire le 30 novembre 2013.

B. MONTRÉAL

1. Servisair

[15] Ordonnance n° 9806-U, rendue le 29 janvier 2010 en faveur de l'AIMTA, visant une unité composée de :

« tous les employés de Servisair inc. travaillant aux aéroports internationaux de Montréal (Dorval et Mirabel), **à l'exclusion** du personnel administratif, des superviseurs et de ceux de niveau supérieur. »

- L'unité compte environ 228 employés, y compris les préposés au service cabine (préposés au nettoyage d'aéronefs), les agents affectés au salon, les mécaniciens, les préposés au service à la clientèle et les agents de piste.
- La convention collective expire le 30 avril 2013.

2. Handlex

[16] Ordonnance n° 7172-U, rendue le 16 avril 1997 en faveur de TCA-Canada, visant une unité composée de :

« tous les employés de Services Haycot Inc. affectés aux aéroports de Mirabel et de Dorval et travaillant comme agents passagers **à l'exclusion** des employés de bureau, des contremaîtres, de ceux régis par une convention collective et de ceux normalement exclus par le *Code du travail*. »

(Remarque : Services Haycot Inc. a été acquise par Air Transat A.T. inc., et cette unité a fini par faire partie de Handlex.)

- L'unité compte environ 165 employés.
- La convention collective expire le 28 février 2014.

[17] Ordonnance n° 8803-U, rendue le 24 mars 2005 en faveur du CCT, visant une unité composée de :

« tous les employés de Services aéroportuaires Handlex Inc. affectés à l'aire de trafic à l'aéroport international de Montréal (Mirabel et Dorval) et à l'aéroport international Pearson de Toronto et travaillant comme préposé d'escale/ bagagiste, chef bagagiste et mécanicien. »

- Environ 144 employés à Montréal.
- La convention collective expire le 30 novembre 2013.

[18] Ordonnance n° 9750-U, rendue le 23 décembre 2009 en faveur de Teamsters/Québec Local 931, en vue de rétablir les droits de négociation du syndicat à l'égard d'une unité composée de :

« tous les préposés du service de cabine de Services aéroportuaires Handlex inc., qui travaillent aux aéroports de Dorval et de Mirabel, **à l'exclusion** des superviseurs, des superviseurs adjoints et de ceux de rang supérieur. »

- L'unité compte environ 74 préposés au nettoyage d'aéronefs.
- La convention collective expire le 26 mars 2014.

III. Position des parties

A. AIMTA

[19] Comme il est mentionné ci-dessus, l'AIMTA est l'agent négociateur accrédité pour représenter les unités de négociation de Servisair qui existaient au moment de l'acquisition de Handlex et de l'intégration de ses employés à ceux de Servisair. L'AIMTA soutient que la structure d'unités de négociation qui existait auparavant au sein de Servisair devrait être maintenue. Ainsi, il y aurait une seule unité de négociation englobant tous les employés à Toronto, et une seule unité de négociation englobant tous les employés à Montréal.

[20] L'AIMTA rappelle au Conseil sa politique de longue date, selon laquelle il privilégie de plus grandes unités englobant tous les employés. Elle soutient que la preuve de la viabilité de la structure en place au sein de Servisair n'est plus à faire, à la lumière des dizaines d'années de bon fonctionnement, et que cette structure a permis la tenue de négociations collectives efficaces et le maintien de relations du travail harmonieuses. Elle indique que, depuis sa première accréditation pour représenter une unité combinée d'employés des services de piste et des services aux passagers à Montréal en 1998, l'AIMTA a négocié avec succès cinq conventions collectives successives qui n'ont entraîné aucune interruption de travail. De même, ni grève ni

lock-out n'ont été déclenchés à Toronto depuis que l'AIMTA a été accréditée pour représenter une unité combinée en 1993.

[21] L'AIMTA fait valoir que tous les groupes d'employés au sein de Servisair sont unis par une communauté d'intérêts. L'AIMTA ne donne pas de caractéristiques précises propres à cette présumée communauté d'intérêts, mais elle affirme que la viabilité de longue date des deux unités englobant tous les employés qu'elle représente chez Servisair, de même que le fait qu'elle a réussi à négocier des conventions collectives successives sans qu'il y ait de grève ou de lock-out, démontrent qu'une telle communauté d'intérêts existe.

[22] Elle soutient en outre que les employés visés se verraient privés de droits dont ils jouissent déjà si les unités étaient fragmentées. L'AIMTA fait remarquer que les deux conventions collectives qu'elle a conclues avec Servisair accordent aux membres des unités de négociation le droit d'accéder à des postes vacants et à des promotions dans des postes de tout autre groupe ou classification grâce à leur ancienneté. Cette priorité d'accès à des postes de toutes les classifications garantie par l'ancienneté constitue une mesure de protection importante en cas de mises à pied. L'AIMTA souligne également qu'une plus grande unité comprend des postes assortis de diverses exigences physiques, et qu'il y a donc plus de possibilités s'il faut prendre des mesures d'adaptation relativement à une invalidité.

[23] L'AIMTA fait observer que les unités englobant tous les employés sont efficaces sur le plan administratif et qu'elles permettent de maintenir un équilibre réaliste entre le syndicat et l'employeur pour ce qui est du pouvoir de négociation. Elles permettent d'éviter la prolifération de négociations collectives et de diminuer le risque de perturbations – sous forme de grèves et de lock-out – que pourrait entraîner cette prolifération. L'AIMTA fait remarquer que, bien que l'employeur ait soutenu que la structure opérationnelle de l'entreprise devait être prise en compte, il n'a fourni aucun élément de preuve relatif à sa structure organisationnelle qui justifie la structure d'unités de négociation qu'il a proposée. L'AIMTA affirme qu'une unité de négociation plus grande ne limiterait pas les options de l'entreprise en ce qui a trait à son organisation administrative interne.

[24] L'AIMTA avance qu'aucun des facteurs qui sont habituellement considérés par le Conseil comme étant favorables à la fragmentation d'une unité de négociation n'est présent en l'espèce.

Elle soutient que la structure fragmentée d'unités de négociation qui existait chez Handlex est le résultat de l'application, pendant un certain temps, de la politique du Conseil visant à favoriser l'accès aux négociations collectives, et non d'une décision réfléchie selon laquelle les employés composant les diverses unités n'étaient pas unis par une communauté d'intérêts. L'AIMTA est d'avis qu'il n'existe aucune « norme de l'industrie » (traduction) ni pratique courante se rapportant aux unités de négociation dans le secteur des services à l'aviation. Elle indique qu'il y a des exemples de situations où des agents de piste et des agents du service aux passagers font partie de la même unité de négociation, et d'autres où ces deux groupes se trouvent dans des unités distinctes. Elle soutient que, en l'espèce, la politique du Conseil qui va à l'encontre de la fragmentation des structures d'unités devrait s'appliquer, et que le Conseil ne devrait pas imposer une nouvelle structure qui prive des employés syndiqués de droits dont ils bénéficient déjà s'il n'est pas en mesure de démontrer clairement que la structure existante ne fonctionne plus.

[25] Elle avance également que les facteurs qui ont mené le Conseil à accepter une structure fragmentée d'unités à Vancouver ne sont présents ni à Montréal ni à Toronto. À Vancouver, le Conseil a donné son aval à une entente conclue par les parties, conformément aux paragraphes 18.1(2) et (3) du *Code*. À Vancouver, il n'existait pas auparavant d'unité englobant tous les employés chez Servisair ou chez Handlex, donc la création de deux unités de négociation distinctes n'a privé les employés d'aucun droit prévu par la convention collective. Qui plus est, la distribution des droits de négociation à Vancouver respectait le choix antérieur des employés relativement à l'agent négociateur. L'AIMTA affirme qu'aucun de ces facteurs n'est présent à Toronto et à Montréal, et qu'il convient donc que le Conseil applique sa politique de longue date, qui consiste à privilégier les unités de négociation plus grandes lorsque l'accès aux négociations collectives n'est pas un enjeu.

[26] Selon l'AIMTA, le Conseil devrait également conclure que Servisair et SDS constituent un employeur unique aux fins des relations du travail, et les agents affectés aux tâches de dégivrage à Toronto devraient faire partie d'une unité englobant tous les employés dans cette ville. L'AIMTA soutient que SDS est une filiale appartenant en propriété exclusive au groupe Servisair et qu'elle est entièrement sous le contrôle de celui-ci, et que c'est le service des ressources humaines de Servisair qui s'occupe des relations du travail des employés de SDS. Elle

fait remarquer que Servisair n'a pas nié la présence en l'espèce des cinq critères fondamentaux requis pour que soit formulée une déclaration d'employeur unique, lesquels ont été établis dans *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre* (1988), 74 di 127 (CCRT n° 699) (*Murray Hill 699*); elle fait en outre observer que, selon les organigrammes fournis par Servisair, les deux employeurs sont assujettis à une direction et à un contrôle en commun. Elle affirme que la restructuration interne de Servisair n'est pas une raison suffisante pour justifier la division de l'unité de négociation.

[27] L'AIMTA soutient qu'il existe un objectif important lié aux relations du travail pour justifier une déclaration d'employeur unique dans l'affaire qui nous occupe. Avant la création de SDS, les agents affectés aux tâches de dégivrage à Toronto qui étaient représentés par l'AIMTA pouvaient profiter des dispositions de la convention collective qui reconnaissent la nature saisonnière de leur travail et qui leur permettent de suivre de la formation et d'exercer des fonctions au sein du groupe des services au sol (de piste) ainsi que d'acquérir des droits par leur ancienneté au sein de ce groupe. L'AIMTA soutient qu'une déclaration d'employeur unique est nécessaire pour préserver les droits existants des agents affectés aux tâches de dégivrage qui ont été obtenus à l'issue des négociations collectives, tout particulièrement le droit de continuer à avoir accès à du travail pour Servisair lorsque ce n'est pas la saison de dégivrage. Elle avance que, si les employés des services de piste et les agents affectés aux tâches de dégivrage se retrouvaient dans des unités de négociation distinctes, possiblement représentées par des agents négociateurs différents, la permutation d'employés entre les services de dégivrage et les services de piste pourrait devenir non viable, ce qui aurait des conséquences négatives sur les droits relatifs à la mobilité dont bénéficient déjà ces employés. L'AIMTA fait également remarquer, entre autres exemples, que c'est un agent affecté aux tâches de dégivrage qui a le plus d'ancienneté dans le poste de coordonnateur des communications.

[28] L'AIMTA soutient que la structure d'unités de négociation qu'elle a proposée est conforme aux objectifs, qui consistent à donner à l'employeur la marge de manoeuvre nécessaire pour gérer ses activités de manière efficace et efficiente et à donner aux employés les moyens optimaux de protéger leurs droits en vertu du *Code* et de faire avancer leur carrière. Dans ses observations, l'AIMTA propose des unités de négociation qui n'imposent aucune restriction quant aux structures administratives que l'employeur pourrait décider de mettre en oeuvre; qui

donnent aux employés le pouvoir de négociation nécessaire pour compenser celui de l'employeur, et qui améliorent, pour les employés, la possibilité de mobilité latérale et l'accès à des promotions. Elle affirme que la structure fragmentée mise de l'avant par Servisair et les autres agents négociateurs aurait des conséquences négatives sur les droits déjà négociés par les employés de Servisair et dont ils ont bénéficié par le passé.

[29] L'AIMTA soutient qu'il incombe à Servisair de justifier pourquoi les droits de représentation du syndicat et le statu quo obtenu à l'issue des négociations collectives devraient être modifiés (en s'appuyant sur *TELUS Communications inc.*, 2004 CCRI 278), et que Servisair ne s'est pas acquittée de ce fardeau.

B. TCA-Canada

[30] TCA-Canada propose qu'il y ait cinq unités de négociation distinctes :

- une unité « services aux passagers » à Toronto (composée d'agents du service aux passagers et d'agents du PACA à Toronto);
- une unité « services aux aéronefs et prestation de services au sol » à Toronto (composée d'agents de piste, de mécaniciens et d'agents affectés aux tâches de dégivrage à Toronto);
- une unité composée de préposés au nettoyage d'aéronefs à Toronto;
- une unité « services aux passagers » à Montréal (composée d'agents du service aux passagers et d'agents affectés au salon à Montréal);
- une unité « services aux aéronefs et prestation de services au sol » à Montréal (composée de préposés au nettoyage d'aéronefs, d'agents de piste et de mécaniciens à Montréal).

[31] TCA-Canada soutient que le Conseil devrait tenir compte des anciennes structures d'unités de négociation de Servisair et de Handlex. En ce qui a trait aux facteurs sur lesquels se fonde traditionnellement le Conseil pour déterminer la portée d'une unité habile à négocier collectivement, TCA-Canada fait valoir que la viabilité des deux structures, tant la structure unifiée (Servisair) que fragmentée (Handlex), a été prouvée, et que la préférence ne peut être accordée à l'une ou l'autre.

[32] TCA-Canada affirme que la structure d'unités de négociation qu'il propose est similaire à celle que le Conseil a acceptée à Vancouver, à l'exception du fait que les préposés au nettoyage

d'aéronefs ne font pas partie de l'unité « services aux aéronefs et prestation de services au sol » proposée à Toronto. Il soutient que le fait d'avoir une unité distincte composée des préposés au nettoyage d'aéronefs à Toronto serait conforme à la pratique anciennement en vigueur chez Handlex et permettrait d'équilibrer les intérêts des employés et de l'employeur.

[33] TCA-Canada approuve et appuie la demande de l'AIMTA visant à obtenir une déclaration selon laquelle Servisair et SDS constituent un employeur unique aux fins des relations du travail. Il fait valoir qu'il serait difficile, voire impossible, de protéger et de préserver les droits dont bénéficient les agents affectés aux tâches de dégivrage de par leur ancienneté si ceux-ci ne sont pas considérés comme les employés du même employeur que les agents de piste.

C. CCT

[34] Le CCT recommande que le Conseil reproduise la structure d'unités de négociation qui existe chez Servisair à Vancouver, et qu'il crée quatre unités de négociation :

- une unité « services aux passagers » à Toronto (composée d'agents du service aux passagers, d'agents du PACA et d'agents affectés au salon);
- une unité « services aux aéronefs et prestation de services au sol » à Toronto (composée d'agents de piste/du service d'escale, de préposés au service cabine (préposés au nettoyage d'aéronefs), de préposés d'escale/bagagistes, de mécaniciens, de soudeurs et d'agents affectés aux tâches de dégivrage);
- une unité « services aux passagers » à Montréal (composée d'agents du service aux passagers, d'agents du PACA et d'agents affectés au salon);
- une unité « services aux aéronefs et prestation de services au sol » à Montréal (composée d'agents de piste/du service d'escale, de préposés au service cabine (préposés au nettoyage d'aéronefs), de préposés d'escale/bagagistes, de mécaniciens et de soudeurs).

[35] Le CCT soutient que, dans le secteur des transports, il est courant d'avoir des unités de négociation pour une région ou un lieu de travail. Le CCT fait remarquer que son accréditation actuelle en tant qu'agent négociateur pour les agents de piste, les bagagistes et les mécaniciens de Handlex vaut pour Montréal et Toronto. Le CCT déclare que cette situation était loin d'être idéale pour la négociation d'une convention collective commune à ces deux lieux de travail,

étant donné que les intérêts des travailleurs à Montréal et à Toronto sont différents. Par conséquent, le CCT recommande au Conseil d'établir des unités de négociation distinctes pour ces deux lieux de travail.

[36] Le CCT soutient que la distinction entre les tâches associées aux « services aux passagers » et aux « services aux aéronefs et prestation de services au sol » est analogue à la distinction traditionnellement faite entre les unités de négociation des cols blancs et des cols bleus. Il fait valoir que les employés des « services aux passagers » travaillent avec le public, alors que les employés des « services aux aéronefs et prestation de services au sol » travaillent avec de l'équipement, et qu'il n'y a aucune interchangeabilité entre les deux groupes. Le CCT fait remarquer que cette distinction est reconnue depuis longtemps par le Conseil, et qu'elle correspond à la structure sur laquelle se sont récemment entendus l'AIMTA et TCA-Canada pour les activités de Servisair à l'aéroport de Vancouver.

[37] Le CCT soutient que les agents affectés aux tâches de dégivrage qui travaillent pour SDS devraient être inclus dans l'unité « services aux aéronefs et prestation de services au sol » à Toronto, au motif que Servisair dirige et contrôle ces employés par l'entremise de la filiale qu'elle a créée. Il approuve la demande de l'AIMTA visant à obtenir une déclaration selon laquelle Servisair et SDS constituent un employeur unique, et il soutient que l'objet visé par l'article 35 du *Code* est d'empêcher un employeur de fragmenter des unités de négociation à la suite d'une restructuration d'entreprise, comme celle qui a eu lieu en l'espèce.

D. Teamsters/Québec, Local 931

[38] Teamsters/Québec, Local 931, approuve les observations du CCT.

[39] Il convient de souligner que, dans une lettre datée du 30 avril 2013, Teamsters/Québec, Local 931, a indiqué qu'il cèderait ses droits au Conseil canadien des Teamsters si la tenue d'un scrutin de représentation était ordonnée à Montréal relativement à l'unité qu'il représente actuellement. Par conséquent, il demande que ce soit le CCT et non Teamsters/Québec, Local 931, qui figure comme choix sur tout bulletin de vote qui pourrait être remis aux préposés au nettoyage d'aéronefs à Montréal.

E. Servisair

[40] Servisair souscrit au concept d'unités de négociation distinctes – une pour les « services aux passagers » et une autre pour les « services aux aéronefs et prestation de services au sol » – à chaque lieu de travail, mais elle soutient que le Conseil devrait déclarer que SDS est un employeur distinct de Servisair et créer une unité de négociation exclusivement pour les agents affectés aux tâches de dégivrage.

[41] Dans ses observations, Servisair explique que, à Toronto, l'unité « services aux passagers » serait composée d'agents du service aux passagers et d'agents du PACA, tandis que l'unité « services aux aéronefs et prestation de services au sol » serait composée d'agents de piste, de préposés au nettoyage d'aéronefs et de mécaniciens. À Montréal, l'unité « services aux passagers » serait composée d'agents du service aux passagers et d'agents affectés au salon, tandis que l'unité « services aux aéronefs et prestation de services au sol » serait composée d'agents de piste, de préposés au nettoyage d'aéronefs et de mécaniciens, comme à Toronto.

[42] Servisair avance que, bien que le Conseil possède la compétence absolue pour déterminer la portée d'unités habiles à négocier collectivement, il n'est pas tenu de déterminer l'unité idéale, ni même la plus habile à négocier. Elle soutient que le principe fondamental sur lequel se fonde le Conseil pour établir une structure d'unités de négociation consiste à s'assurer que cette structure assure la paix industrielle et une saine gestion des relations du travail (s'appuyant sur *Brink's Canada Limited*, 2005 CCRI 332). Servisair fait valoir que, de tous les principes et critères bien établis sur lesquels se fonde le Conseil pour déterminer si une unité est habile à négocier collectivement, la communauté d'intérêts des groupes d'employés revêt une importance capitale (s'appuyant sur *AirBC Limited* (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; et 90 CLLC 16,035 (CCRT n° 797)).

[43] Servisair soutient qu'une structure d'unités de négociation qui fait la distinction entre les « services aux passagers » et les « services aux aéronefs et prestation de services au sol » cadre avec la structure sur laquelle se sont entendues les parties à Vancouver, qui ont reconnu qu'il était juste et fondé d'avoir des unités distinctes pour ces deux groupes différents. Les employés des « services aux passagers » sont en contact avec les clients, ils ont pour fonction d'assurer un service impeccable et ils doivent donc posséder de plus grandes habiletés de communication, à la

différence des employés des « services aux aéronefs et prestation de services au sol », dont le travail est en quelque sorte invisible pour les clients parce qu'il consiste à exécuter et à coordonner les services au sol, ce qui requiert des compétences plus spécialisées ou propres à la tâche à effectuer. Servisair soutient que ces deux groupes d'employés ne sont pas unis par une communauté d'intérêts, car leurs réalités quotidiennes respectives sont complètement différentes. Elle affirme que les employés ne peuvent passer d'un groupe à l'autre parce que les compétences, les habiletés et la formation requises ne sont pas les mêmes pour les deux groupes. Elle affirme en outre que les deux groupes n'interagissent pas l'un avec l'autre et qu'ils travaillent de manière indépendante.

[44] Servisair fait valoir que, bien que l'AIMTA représente actuellement les unités de négociation englobant tous les employés à Montréal et à Toronto, l'augmentation du nombre d'employés, attribuable à son acquisition de Handlex, fait en sorte qu'il est possible de créer des unités de négociation en fonction des groupes professionnels unis par une communauté d'intérêts. Elle soutient que chaque unité fondée sur un groupe professionnel serait d'assez grande taille pour être viable en elle-même. Servisair fait observer que la pratique courante dans le secteur est de regrouper les employés occupant des fonctions similaires dans chaque aéroport plutôt que de créer des unités globales.

[45] Servisair soutient que les unités qu'elle propose cadrent avec la structure opérationnelle de l'entreprise. Elle fait remarquer que certains de ses clients ont parfois besoin des services d'un groupe, mais pas de ceux de l'autre. Elle soutient que l'affirmation de l'AIMTA selon laquelle la preuve de la viabilité des unités englobant tous les employés a été faite par le passé ne tient pas compte de la nouvelle réalité de Servisair, qui a maintenant beaucoup plus d'employés. Depuis l'acquisition de Handlex, Servisair compte 611 employés à Montréal, et 922 à Toronto. Servisair avance que, étant donné la taille de la main-d'oeuvre dont elle dispose maintenant, la structure d'unités de négociation qu'elle propose permettrait d'avoir des unités de négociation viables. Servisair affirme que, en l'espèce, le facteur déterminant pour le Conseil devrait donc être la communauté d'intérêts plutôt que la viabilité des unités de négociation.

[46] Servisair soutient que la possibilité de mobilité latérale et la préservation des droits garantis par l'ancienneté ne seraient pas touchées par la structure qu'elle propose, étant donné que la

majorité de ces mouvements de personnel ont lieu au sein de l'unité « services aux aéronefs et prestation de services au sol ».

[47] Servisair soutient que les agents affectés aux tâches de dégivrage devraient être regroupés dans une unité de négociation distincte qui reconnaît SDS comme employeur. Elle affirme qu'aucun objectif en matière de relations du travail ne justifierait la formulation d'une déclaration d'employeur unique visant Servisair et SDS. Elle fait remarquer que, en application de l'article 44 du *Code*, SDS et les agents affectés aux tâches de dégivrage demeurent assujettis à la convention collective conclue entre Servisair et l'AIMTA qui était en vigueur au moment où la filiale a été créée, et que les droits de négociation du syndicat à l'égard de ces employés ont donc été préservés. Servisair affirme que rien ne prouve qu'une déclaration d'employeur unique produise des relations du travail plus harmonieuses, et elle soutient que la demande présentée au Conseil à ce sujet devrait être rejetée.

IV. Analyse et décision

[48] L'AIMTA a bien résumé la question que doit trancher le Conseil lorsqu'elle a affirmé que celui-ci s'était vu présenter plusieurs propositions différentes relativement à la structure d'unités habiles à négocier collectivement et qu'aucune des parties n'avait présenté le même modèle. Étant donné les circonstances de l'affaire, aucune présomption ne favorise l'un ou l'autre des modèles proposés. Le Conseil doit rendre sa décision en appliquant en bonne et due forme les politiques et les pratiques établies et expliquées dans sa jurisprudence.

[49] Il est bien établi que le Conseil a la compétence absolue pour déterminer l'unité habile à négocier dans tous les cas (*Royal Aviation Inc.*, 2000 CCRI 69). Pour s'acquitter de cette responsabilité, le Conseil n'est pas tenu de déterminer l'unité idéale, ni même la plus habile, mais bien une unité habile à négocier collectivement (*Banque Nationale du Canada* (1985), 58 di 94; 11 CLRBR (NS) 257; et 86 CLLC 16,032 (rapport partiel) (CCRT n° 542)). Par conséquent, la détermination d'une unité habile à négocier est plus un art qu'une science. Comme l'a déclaré le Conseil dans *CFTO-TV Limited* (1981), 45 di 306 (CCRT n° 345), la décision doit être fondée sur les faits et les circonstances de chaque affaire particulière :

> Pour ce qui est de déterminer une unité de négociation habile ou non à négocier collectivement, le Conseil n'a rien à ajouter ici au nombre incalculable de décisions rendues au cours des années par les

> conseils des relations du travail. Tous les « critères » établis et toutes les « considérations » qui ont été faites concordent sur un point: c'est que la configuration des unités de négociation n'est pas « immuable ». On peut créer des unités standard par secteur économique qui s'appliqueront à la plupart des requêtes, mais il y aura toujours des cas exceptionnels où les circonstances imposent des variantes et même des incohérences. Il faut alors tenir compte des circonstances particulières et déterminer les unités de négociation en traitant chaque cas comme un cas d'espèce. ...
>
> (pages 310-311)

[50] Les facteurs dont tient compte le Conseil pour déterminer une unité habile ou non à négocier collectivement comprennent la communauté d'intérêts; la viabilité de l'unité; la volonté des employés; la pratique courante dans le secteur; et la structure organisationnelle de l'employeur. Bien que le Conseil ait indiqué privilégier l'établissement d'unités de négociation plus grandes – lesquelles, à son avis, favorisent l'efficacité administrative, les négociations et la stabilité industrielle –, il lui arrive souvent de ne pas s'en tenir à cette préférence. Par exemple, lorsqu'il est saisi d'une demande d'accréditation d'une unité de négociation nouvellement créée, le Conseil privilégiera les facteurs qui améliorent l'accès aux négociations collectives et pourrait accréditer des unités qui consistent en un sous-ensemble des professions que l'on retrouve dans un lieu de travail donné, et ce, même si de tels regroupements ne sont pas optimaux du point de vue de la structure organisationnelle de l'employeur. Comme l'a déclaré le Conseil dans *G4S Solutions de sécurité (Canada) ltée*, 2012 CCRI 625 :

> [48] ... Bien que le Conseil ait indiqué privilégier l'établissement d'unités de négociation plus grandes, ce genre d'unités ne jouit pas automatiquement d'une présomption favorable. Le Conseil accréditera une unité de négociation plus petite lorsque cela est nécessaire pour permettre aux employés d'exercer le droit à la liberté d'association qui leur est garanti par la constitution. Pour atteindre cet objectif, le Conseil peut accréditer une unité à portée locale, plutôt que régionale ou nationale, même si une telle situation peut occasionner à l'employeur certains inconvénients de nature administrative. La décision du Conseil sur l'habileté à négocier d'une unité de négociation est habituellement confirmée par les tribunaux, sauf lorsqu'ils jugent que la décision est clairement irrationnelle (voir *Syndicat international des débardeurs et magasiniers, Ship and Dock Foremen, section locale 514 c. Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 R.C.S. 432).

[51] Dans les affaires où la relation de négociation est bien établie et où les parties entretiennent une relation de longue date, le Conseil pourrait accorder moins de poids à l'accès aux négociations collectives et privilégier d'autres facteurs. Dans la décision *Sécur Inc.*, 2001 CCRI 109, le Conseil a précisé ce qui suit :

> [60] La question de la reconfiguration des unités n'échappe pas aux objectifs fondamentaux du *Code* dont le Conseil est appelé à établir le volet pratique. En conséquence, la reconfiguration des unités de négociation doit promouvoir l'exercice par les employés des droits conférés par le *Code*, tout en

> permettant une exploitation judicieuse de l'entreprise. **Le Conseil doit donc aborder une reconfiguration avec une vision à suffisamment long terme pour contribuer à l'épanouissement des relations entre les agents négociateurs et l'employeur en regard des unités proposées.** Tout en considérant ces principes généraux, le Conseil tiendra compte néanmoins des faits particuliers de chaque demande.
>
> (c'est nous qui soulignons)

[52] De même, dans la décision *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, 2011 CCRI 563, dans le cadre d'une révision de la structure d'une unité de négociation à la suite d'une vente d'entreprise, le Conseil s'est exprimé ainsi :

> [59] Lorsque le Conseil établit la structure des unités de négociation, **son objectif premier est de créer des unités qui favorisent la négociation collective et l'établissement de saines relations du travail.** Entre les deux extrêmes suggérés par les parties, il existe un certain nombre de structures d'unités de négociation dans lesquelles les unités pourraient être plus habiles à négocier que dans la structure actuelle. (...)
>
> (c'est nous qui soulignons)

[53] Dans une décision subséquente, soit *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, 2011 CCRI 594, le Conseil a exposé les critères qu'il utilisera dans les affaires portant sur une restructuration des unités de négociation suivant une vente d'entreprise :

> [19] Au vu des observations respectives des parties et par souci de façonner des unités de négociation qui encourageront la négociation collective, le Conseil a mis au point les critères suivants pour guider ses délibérations dans les cas de vente d'entreprise :
>
> 1) en général, quand la ou les unités de négociation qui font partie de l'entreprise achetée (en l'occurrence, la ligne ferroviaire sur courtes distances) et de l'employeur qui l'achète (en l'occurrence, la ligne ferroviaire principale) sont représentées par le même agent négociateur, il faudrait que ces unités soient fusionnées, sauf si les parties s'entendent sur une structure différente, conformément à l'article 18.1 du *Code*;
>
> 2) quand les employés de l'employeur acheté (en l'occurrence, la ligne ferroviaire sur courtes distances) accomplissent le même travail que celui des employés de l'acheteur, qu'ils ne sont pas représentés et qu'ils représentent une faible minorité par rapport au nombre d'employés faisant partie de l'unité de négociation de l'acheteur, il faudrait qu'ils deviennent membres de l'unité de négociation de l'acheteur à la date de l'ordonnance;
>
> 3) quand les employés non représentés de l'entreprise achetée dépassent en nombre les employés syndiqués qui travaillent pour l'employeur qui achète l'entreprise, il faut alors que le syndicat entreprenne de faire inclure les nouveaux employés (c'est-à-dire que la règle de la double majorité s'applique);
>
> 4) quand les employés accomplissent des tâches identiques ou semblables dans la ou les unités de négociation de l'employeur acheté et les employés de l'acheteur sont représentés par un agent

> négociateur différent, le Conseil exercera le pouvoir discrétionnaire que lui accordent l'article 45 et le paragraphe 18.1(4) du *Code*, suivant les circonstances propres à chaque situation, en vue de déterminer s'il convient de fusionner les unités et, dans l'affirmative, quel agent négociateur représentera les employés.

[54] En l'espèce, le Conseil comprend qu'aucune des parties ne souhaite garder la structure existante de sept unités de négociation. Il semble y avoir un consensus entre les parties selon lequel la structure existante ne convient plus. Les parties semblent également toutes s'entendre sur la nécessité de tenir compte de facteurs géographiques, puisqu'elles proposent toutes d'avoir des unités distinctes dans chacun des deux lieux de travail (Montréal et Toronto). Même le CCT, qui représente actuellement une unité composée d'employés des deux lieux de travail, indique avoir de la difficulté à négocier les conventions collectives parce que les employés des deux villes ne sont pas unis par une communauté d'intérêts.

[55] Le Conseil est d'accord qu'il y a lieu de créer des unités de négociation distinctes pour Montréal et Toronto. La question qu'il lui reste à trancher est celle de savoir s'il y a lieu de fusionner des unités de négociation dans chaque lieu de travail et, le cas échéant, lesquelles doivent être fusionnées.

A. Communauté d'intérêts

[56] L'AIMTA insiste sur le fait que les employés syndiqués de Servisair sont unis par une communauté d'intérêts, indépendamment de leur fonction. Elle indique que ces employés ont en commun l'intérêt de pouvoir bénéficier de leur ancienneté au sein d'une unité de négociation plus grande, et que cette capacité est importante lorsqu'il est nécessaire de prendre des mesures d'adaptation. Elle souligne le succès qu'elle a connu en négociant des conventions collectives au nom des deux unités existantes englobant tous les employés, et elle affirme que cela démontre l'existence d'une communauté d'intérêts.

[57] Servisair, qui bénéficie de l'appui des autres agents négociateurs, affirme que les groupes « services aux passagers » et « services aux aéronefs et prestation de services au sol » ne sont pas unis par une communauté d'intérêts et qu'ils fonctionnent de manière indépendante. Servisair soutient que, sauf quelques rares exceptions, il y a très peu de mobilité latérale entre les deux groupes.

[58] Le Conseil accepte l'argument selon lequel les employés syndiqués de Servisair ont, à un niveau supérieur, un intérêt commun, soit le succès de l'entreprise de l'employeur, qui leur garantit un emploi continu. Cependant, les différences dans les compétences requises et le faible degré d'interaction ou d'interchangeabilité entre les deux groupes donnent à penser que, sur le plan pratique, au quotidien, les deux groupes ont des intérêts différents et que cette différence serait évidente lors des négociations collectives.

B. Viabilité de l'unité

[59] Le Conseil a dit privilégier les unités de négociation plus grandes parce qu'il croit que de telles unités sont plus efficaces sur le plan administratif, car elles font en sorte qu'il y a moins de négociations collectives et, conséquemment, moins d'occasions de conflits de travail. Bien que cela semble être un raisonnement intuitif d'un point de vue théorique, il n'existe en l'espèce aucun élément de preuve qui vienne étayer cette vision des choses. La possibilité de se retrouver avec de multiples unités de négociation, et donc de devoir négocier avec chacune d'elles, ne semble pas avoir fait changer d'avis l'employeur, qui maintient que cinq unités de négociation sont préférables à deux.

[60] Aucun des modèles proposés ne soulève de préoccupations quant à la viabilité des unités dans le cadre des négociations collectives. Par conséquent, ce facteur n'est pas déterminant.

C. Structure organisationnelle de l'employeur

[61] L'employeur a affirmé que le modèle qu'il propose cadre avec sa structure organisationnelle, mais aucun élément de preuve n'a été présenté à l'appui de cette affirmation. Quoi qu'il en soit, le Conseil ne croit pas que la structure organisationnelle actuelle, qui peut être modifiée en tout temps par l'employeur, constitue un facteur restrictif dans l'établissement de la structure d'unités de négociation.

D. Pratique courante dans le secteur

[62] L'AIMTA et Servisair ont fourni des exemples d'ordonnances d'accréditation qui appuient leurs affirmations respectives relativement à la pratique courante dans le secteur. La variété d'unités que le Conseil a jugé habiles à négocier collectivement dans ce secteur s'explique plutôt

par les événements ayant mené à la création de ces unités et confirme l'hypothèse selon laquelle il n'y a pas de modèle unique qui s'applique à chaque cas précis.

[63] Les ordonnances d'accréditation les plus récentes rendues par le Conseil sont celles pour Vancouver; elles sont le fruit d'une entente entre les parties. Dans la mesure où ces ordonnances sont une indication que le Conseil reconnaît que des unités distinctes pour les « services aux passagers » et les « services aux aéronefs et prestation de services au sol » sont habiles à négocier collectivement, elles constituent un guide pour les autres affaires mettant en cause le même employeur.

E. Volonté des employés

[64] La volonté des employés fait habituellement partie des facteurs à examiner pour établir la structure d'unités de négociation; il s'agit d'un point sensible dans les affaires liées à l'accès aux négociations collectives, comme il a été mentionné ci-dessus. En l'espèce, la volonté des employés sera déterminée à l'issue des scrutins de représentation, une fois que le Conseil aura établi la structure d'unités de négociation.

[65] Aux yeux du Conseil, le fait d'avoir une structure composée d'unités de négociation multiples aurait comme avantage de donner aux employés plus de choix en ce qui a trait à l'agent négociateur qui les représentera. Il s'agit là d'une considération importante, étant donné que le Conseil s'efforce toujours, dans la mesure du possible, pour que ses décisions aident les employés à exercer la liberté d'association que leur garantit la *Charte canadienne des droits et libertés*.

F. Conclusion

[66] L'AIMTA soutient qu'il incombe à Servisair de justifier pourquoi le statu quo dont elle bénéficie actuellement devrait être modifié, et que Servisair ne s'est pas acquittée de ce fardeau. Par ailleurs, il existe un autre statu quo, soit la structure fragmentée d'unités de négociation qui s'applique aux anciens employés de Handlex. Comme l'affaire dont est saisi le Conseil ne se rapporte pas à une violation présumée du *Code*, le Conseil ne souscrit pas à l'affirmation selon laquelle l'une ou l'autre des parties doit s'acquitter du fardeau de la preuve. Par conséquent, aucune présomption ne favorise l'un ou l'autre des modèles proposés.

[67] De l'avis du Conseil, la proposition de TCA-Canada selon laquelle les préposés au nettoyage d'aéronefs à Toronto composent une unité de négociation distincte est dépourvue de fondement. Outre le fait que ces employés sont actuellement représentés par TCA-Canada, aucun argument n'a été présenté pour défendre l'affirmation selon laquelle ils sont unis par une communauté d'intérêts qui les différencie de manière notable des autres employés de Servisair dont le rôle est de fournir des services aux aéronefs.

[68] Le Conseil, ayant soupesé tous ces éléments, est d'avis que, bien que tous les modèles proposés par les parties soient habiles à négocier collectivement, le modèle à privilégier en l'espèce est celui qui fait une distinction entre, d'une part, les employés qui exercent principalement des activités liées aux « services aux passagers » et, d'autre part, les employés qui exercent principalement des activités liées aux « services aux aéronefs et prestation de services au sol », soit l'entretien courant de l'équipement. Par souci de clarté, voici la répartition des employés dans chaque groupe générique :

1. « Services aux passagers »

- Les agents du service aux passagers, y compris les spécialistes du service à la clientèle et les chefs d'équipe qui travaillent à temps plein et à temps partiel;
- Les préposés au service à la clientèle;
- Les agents affectés au salon;
- Les agents du programme d'assistance aux clients de l'aéroport (PACA).

2. « Services aux aéronefs et prestation de services au sol »

- Les agents de piste/du service d'escale, y compris les spécialistes de services au sol et les chefs d'équipe qui travaillent à temps plein et à temps partiel, les préposés à l'entretien d'aéronef, les préposés au nettoyage d'avions, les chefs d'équipe, les spécialistes du contrôle de la qualité affectés aux tâches de dégivrage et au service de soutien au sol qui travaillent à temps plein et à temps partiel et les coordonnateurs de la zone de dégivrage;
- Les préposés au nettoyage d'aéronefs (entretien cabine);
- Les mécaniciens, y compris les mécaniciens d'équipement, les apprentis mécaniciens, les aides-mécaniciens et les chefs d'équipe;

- Les coordonnateurs du centre de communications;
- Les spécialistes – masse et centrage;
- Les coordonnateurs des communications (CC).

[69] Le Conseil reconnaît que les parties ne s'entendent pas sur la question de savoir dans quelle unité placer les coordonnateurs du centre de communications, les spécialistes – masse et centrage et les agents de coordination, de planification et de contrôle. Dans une certaine mesure, il s'agit de postes « hybrides » qui pourraient très bien se retrouver dans l'une ou l'autre des unités de négociation. Cependant, après avoir pris connaissance des descriptions de poste qui lui ont été présentées, le Conseil a accepté les observations de l'AIMTA, qui affirme que ces postes opérationnels ont plus de points en commun avec le groupe des « services aux aéronefs et prestation de services au sol », et il a donc placé ces postes dans ce groupe.

G. Demande de déclaration d'employeur unique

[70] Comme il a été indiqué ci-dessus, Servisair a récemment créé une filiale, SDS, pour desservir ses clients nécessitant des services de dégivrage. Elle a transféré à cette filiale les agents affectés aux tâches de dégivrage à Toronto. On peut soutenir que l'action de Servisair de se départir de ses services de dégivrage constitue une vente d'entreprise au sens de l'article 44 du *Code*; par conséquent, l'AIMTA demeure l'agent négociateur des agents affectés aux tâches de dégivrage, et SDS est liée par la convention collective conclue entre Servisair et l'AIMTA.

[71] L'AIMTA a demandé au Conseil de déclarer que Servisair et SDS constituent un employeur unique aux fins de l'application du *Code*. Les critères à prendre en considération avant de formuler une telle déclaration ont été établis par le Conseil dans *Murray Hill 699* et sont bien connus :

1. une pluralité d'entreprises, au sens d'exploitations;
2. de compétence fédérale;
3. associées ou connexes;
4. dont au moins deux mais pas nécessairement toutes sont des employeurs;
5. lesquels employeurs dirigent ou contrôlent en commun les exploitations en question.

[72] Même lorsque le Conseil conclut que ces cinq critères sont remplis, il dispose du pouvoir discrétionnaire de déterminer s'il y a lieu de formuler une déclaration d'employeur unique. Dans la décision *S.V.N. Enterprises Ltd., exploitée sous la raison sociale S & K Trucking*, 2003 CCRI 219, le Conseil a énoncé les principes qui sont à la base de ses décisions quant à l'existence d'objectifs liés aux relations du travail qui justifieraient qu'il formule une déclaration d'employeur unique :

> [54] Le Conseil accepte de formuler une déclaration fondée sur l'article 35 seulement s'il est convaincu qu'une telle déclaration servirait un objectif lié aux relations du travail. La décision rendue par le Conseil dans l'affaire *Air Canada et autres* (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; et 90 CLLC 16,008 (CCRT n° 771) fournit des indications utiles pour trancher cette question:
>
> L'objet de l'article 35 a toujours guidé le Conseil dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire en ce domaine. Il vise à empêcher un employeur de porter atteinte à des droits de négociation au moyen d'alliances commerciales ou de subtilités corporatives, ou de s'y soustraire (voir *British Columbia Telephone Company et Canadian Telephones and Supplies Ltd., supra*; et *Beam Transport (1980) Ltd. et Brentwood Transport Ltd.* (1988), 74 di 46 (CCRT n° 689).
>
> L'article 35 ne vise pas à accroître les droits de négociation existants (*British Columbia Telephone Company et Canadian Telephones and Supplies Ltd., supra*). Il a un but réparateur. Il vise à éviter que des employeurs qui ne sont distincts qu'en apparence réussissent à se soustraire aux obligations qui leur incombent en vertu du *Code* en restructurant leurs entreprises ou en ayant recours à d'autres genres de décisions commerciales:
>
> « ... Après tout, c'est pour empêcher la direction d'une entreprise de se soustraire aux obligations auxquelles est tenue l'une de ses entités juridiques en confiant des travaux à une autre entité juridique contrôlée par cette entreprise que le législateur a édicté l'article 133 [maintenant l'article 35] ...
>
> (*Bradley Services Ltd. et autres* (1986), 65 di 111; 13 CLRBR (NS) 256; et 86 CLLC 16,036 (CCRT n° 570), pages 126; 272; et 14,432) »
>
> L'article 35 ne vise pas à dispenser un agent négociateur d'avoir à recruter un groupe d'employés par ailleurs tout à fait distinct. Dans certains cas, une déclaration d'employeur unique faite par le Conseil peut avoir cet effet, mais tel n'est pas son but. Lorsque le Conseil détermine s'il doit exercer son pouvoir discrétionnaire, **la question n'est plus de savoir s'il y a contrôle commun, mais plutôt si ce contrôle contribue à l'érosion de droits de négociation.**
>
> (pages 118-119; 271; et 14,098; c'est nous qui soulignons)

[73] L'objet principal de l'article 35 vise manifestement les structures d'entreprise complexes qui camouflent la véritable nature des relations entre une entreprise et ses employés. Bien que le Conseil ait utilisé cette disposition pour rationaliser la structure d'unités de négociation afin d'empêcher les perturbations attribuables aux différends entre les unités (voir, par exemple, *Air Canada*, 2000 CCRI 78), l'objet principal de l'article 35 reste de prévenir l'érosion des droits de négociation.

[74] En l'espèce, il ne fait aucun doute que les cinq critères fondamentaux sont respectés. Servisair et SDS sont des entreprises associées, elles relèvent toutes deux de la compétence fédérale et sont toutes deux des employeurs. Puisque SDS est une filiale en propriété exclusive de Servisair, elles sont assujetties à une direction et à un contrôle en commun. Servisair soutient que le fait de déclarer que SDS et elle constituent un employeur unique ne permettrait d'atteindre aucun objectif en matière de relations du travail, mais l'AIMTA s'est montrée très convaincante en ce qui a trait aux conséquences qu'entraînerait, pour les employés, la séparation des services de dégivrage des activités de Servisair. Comme le dégivrage est une activité saisonnière, les membres de l'unité de négociation n'auraient pas de travail à SDS en dehors de la saison de dégivrage. La capacité de bénéficier des droits que leur confère leur ancienneté, capacité qu'ils ont actuellement en vertu de la convention collective conclue avec Servisair, serait complètement illusoire si Servisair n'était plus leur employeur.

[75] Étant donné les circonstances de l'affaire, le Conseil est convaincu qu'une déclaration d'employeur unique, formulée en vertu de l'article 35 du *Code*, permettrait d'atteindre un objectif lié aux relations du travail. Comme les seuls agents affectés aux tâches de dégivrage visés par la présente demande se trouvent à Toronto, la déclaration d'employeur unique s'applique seulement, sur le plan pratique, à l'unité « services aux aéronefs et prestation de services au sol » à Toronto à l'heure actuelle. Si SDS embauche des agents affectés aux tâches de dégivrage à Montréal dans l'avenir, l'agent négociateur pour l'unité « services aux aéronefs et prestation de services au sol » dans ce lieu de travail devra démontrer qu'il représente une majorité de ces agents nouvellement embauchés s'il souhaite les ajouter à son unité de négociation.

[76] Pour tous les motifs énoncés ci-dessus, le Conseil déclare que Servisair et SDS constituent un employeur unique aux fins du *Code* et que les unités suivantes sont habiles à négocier collectivement :

1) « Services aux passagers » à Toronto

« tous les agents du service aux passagers et les agents du Programme d'assistance aux clients de l'aéroport qui travaillent pour Servisair inc. à l'aéroport international Pearson

de Toronto (Ontario), **à l'exclusion** du personnel de bureau, des directeurs, des superviseurs et de ceux de niveau supérieur ».

2) « Services aux aéronefs et prestation de services au sol » à Toronto

« tous les préposés au nettoyage d'aéronefs, les agents de piste/du service d'escale, y compris ceux affectés aux tâches de dégivrage, les mécaniciens, les coordonnateurs du centre de communications et les spécialistes – masse et centrage qui travaillent pour Servisair inc. ou Servisair Deicing Services inc. à l'aéroport international Pearson de Toronto (Ontario), **à l'exclusion** du personnel de bureau, des directeurs, des superviseurs et de ceux de niveau supérieur ».

3) « Services aux passagers » à Montréal

« tous les agents du service aux passagers et les agents affectés au salon qui travaillent pour Servisair inc. aux aéroports internationaux de Montréal (Dorval et Mirabel), **à l'exclusion** du personnel de bureau, des directeurs, des superviseurs et de ceux de niveau supérieur ».

4) « Services aux aéronefs et prestation de services au sol » à Montréal

« tous les préposés au nettoyage d'aéronefs, les agents de piste/du service d'escale, les mécaniciens et les coordonnateurs des communications qui travaillent pour Servisair inc. aux aéroports internationaux de Montréal (Dorval et Mirabel), **à l'exclusion** du personnel de bureau, des directeurs, des superviseurs et de ceux de niveau supérieur ».

[77] Par la présente, le Conseil ordonne la tenue de scrutins de représentation afin que les employés de chaque unité de négociation puissent choisir leur agent négociateur. Les employés ayant le droit de voter sont ceux qui font partie de l'unité de négociation et qui étaient au service de l'employeur le **31 octobre 2012** et le seront toujours le jour du scrutin.

[78] Les candidats qui figureront sur chaque bulletin de vote sont les suivants :

1) « Services aux passagers » à Toronto

- L'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
- Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada)

2) « Services aux aéronefs et prestation de services au sol » à Toronto

- L'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
- Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada)
- Le Conseil canadien des Teamsters

3) « Services aux passagers » à Montréal

- L'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
- Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada)

4) « Services aux aéronefs et prestation de services au sol » à Montréal

- L'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
- Le Conseil canadien des Teamsters

[79] M. Jean-Daniel Tardif, directeur régional par intérim (Ontario), et M. Warren Nelson, agent des relations industrielles, ont été nommés directeurs du scrutin et devront, en cette qualité, superviser les scrutins. Ils communiqueront sous peu avec les parties afin d'organiser les scrutins.

[80] La présente décision du Conseil est signée en son nom par

Traduction

_____
Elizabeth MacPherson
Présidente